CCI 2024

COMUNE DI GAVI Provincia di Alessandria

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2023/2025 (RIPRENDE QUANTO PREVISTO DAL CCI 2023). ANNUALITÀ ECONOMICA 2024.

In data _____ alle ore _____ presso la residenza municipale del Comune di _____, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Datoriale così composta:

Presidente
Componente
Componente

la Delegazione Sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale UIL FPL
OO.SS. Territoriale CISL FP
OO.SS. Territoriale CISA FP
R.S.U. Aziendale

Congiuntamente denominate "Parti"

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito "CCI") per il triennio _____

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente _____ **Componente** _____ **Componente** _____ **Componente** _____ _____	**Per la delegazione sindacale:** _____ **OO.SS. CGIL – FP** _____ **OO.SS. UIL – FPL** _____ **OO.SS. CISL – FP** _____ **OO.SS. CISA - FP** _____ **R.S.U. Aziendale**

Titolo I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (di seguito anche "CCNL");
2. Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
3. Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
4. Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
5. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 16/02/2008, modificato con Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 17 del 19/12/2010, con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 30/09/2011, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 14 del 27/05/2020 e nuovamente con deliberazione del Comm. Straord. N. 34 del 09/09/2020.
6. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 132 del 04/10/2023.
7. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, per quanto ancora vigenti.
8. Le linee guida imprescindibili ed i principi inderogabili di questo contratto integrativo sono di seguito enunciati: 1. nessuna disposizione, redatta dalla parte pubblica o concordata con la parte sindacale, può avere applicazione se risulta in contrasto con norme di legge o con i vincoli di bilancio. 2. Qualsiasi rilievo del revisore unico dei conti deve trovare applicazione se riguarda l'applicazione di norme di legge e di bilancio. 3. Gli istituti "nuovi" non previsti nei precedenti contratti integrativi sottoscritti e in essere nel Comune di Gavi, non potranno trovare applicazione se non saranno acquisite a bilancio le risorse (che dovranno essere reperite dopo l'esecuzione del punto n. 4 di cui vedi infra) e se, in accordo con i pareri e le interpretazioni di

ARAN, il dipendente o i dipendenti interessati dalla applicazione dei nuovi istituti risulti già beneficiario di retribuzioni accessorie, indennità compensative di turno o di servizio, e reperibilità, non potendo il presente contratto integrativo derogare al principio che nessuna singola prestazione può essere retribuita con più di un compenso accessorio, risultando in caso contrario **non soddisfatto il divieto di cumulo di benefici stabiliti per lo stesso istituto.** 4. **In subordine ai primi due principi (n. 1 e n. 2), nessun dipendente del Comune di GAVI, in linea di principio, beneficerà di una retribuzione accessoria quantificata in misura inferiore a quella percepita nell'anno 2023, fatte salve le valutazioni fortemente negative, i procedimenti disciplinari in atto ed i nuovi assunti.** 4. Se risulta necessario recuperare istituti economici già erogati che, per il TUPI (D.lgs 165-2001) e in analogia con il codice civile, risultassero concessi/attribuiti in contrasto con norme di legge inderogabili e/o imperative, il recupero avverrà nella sessione economica successiva all'anno 2023. 5. Gli istituti normativi dettagliatamente enunciati nel presente contratto normativo 2023/2025 non trovano tutti manifestazione numeraria e quantificazione di risorse finanziarie corrispondenti nell'anno 2023, anzi, di precisa che alcuni istituti, pur essendo stati delineati in accordo con il CCNL 16/11/2022, non hanno risorse specifiche allocate nella costituzione e, di contro e specularmente, nella distribuzione del fondo 2023. Essendo la validità del contratto normativo triennale, nel corso del biennio economico 2024/2025 i succitati istituti non assistiti da risorse nell'anno 2023 possono e potranno trovare corrispondente allocazione di risorse relativamente all'esercizio finanziario e nel corrispondente bilancio 2024 e 2025.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Il presente CCI ha durata triennale. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31.12.2025, per la sola parte normativa.**

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle Parti, con apposito accordo. In tal senso, le Parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Le Parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le Parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Titolo II – Relazioni Sindacali

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le Parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo IIII – Ordinamento Professionale

Art. 5 – Progressioni

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le modalità e le procedure di cui all'Allegato 1 – Parte I.

Le Parti, inoltre, in attuazione di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 13 del CCNL, definiscono all'Allegato 1 – Parte II i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree di cui al comma 6 del citato art. 13.

Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono individuati all'Allegato 2.

Art. 7 – Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)

Facoltà ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL → Ai sensi dell'art. 22, comma 5, del CCNL, l'Unione riconosce al personale dei Comuni utilizzati dall'Unione anche a tempo parziale, con oneri a carico del proprio Fondo, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo comprende tali emolumenti dovuti al personale dei Comuni utilizzato dall'Unione.

Facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL → Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL, l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 8 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Titolo IV – Rapporto di lavoro

Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n), CCNL)

Le Parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono indicate all'Allegato 3.

Art. 10 – Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di *6 volte* in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00. (*fino ad un massimo di Euro 13,00)* per ogni turno di dodici ore.

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono indicate all'Allegato 4.

Art. 11 – Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac), ad CCNL – art. 22 CCNL 1.4.1999)

Quanto alla disciplina delle turnazioni, si rinvia all'Allegato 5 – Parte I.

Art. 12 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL, le Parti concordano quanto previsto all'Allegato 5 – Parte II.

Art. 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i criteri di cui all'Allegato 5 – Parte III.

Art. 14 – Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

Quanto all'orario multiperiodale, si rinvia a quanto disposto all'Allegato 5 – Parte IV.

Art. 15 – Servizio mensa e buono pasto [FACOLTATIVO]

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL, all'Allegato 5 – Parte V sono individuate le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 1 ora e minuti 15, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Attualmente, e relativamente all'anno 2024, il Comune di Gavi non dispone di un servizio mensa per i dipendenti comunali e non eroga il buon pasto.

Titolo V – Trattamento economico accessorio del personale

Art. 16 – Quantificazione delle risorse

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

In sede di prima applicazione del CCNL , la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione di G.C. n. ____ del _____. Le risorse disponibili per l'anno 2024 da destinare alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 85.474,76**.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79, come da tabelle in calce al presente contratto.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), CCNL sono state stanziate come da deliberazione n. 109/2023 di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL.

Le Parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente CCI.

Art. 17 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

1. premi correlati alla performance organizzativa;
2. premi correlati alla performance individuale;
3. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
4. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
5. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
6. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
7. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
8. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
9. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
10. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
11. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 18 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL, sulla base dei criteri generali definiti all'Allegato 6.

Si rinvia, invece, all'Allegato 7 quanto alle modalità di suddivisione del fondo destinato alle performance nonché ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Art. 19 – Disciplina delle indennità. Principi generali

Con il presente contratto, le Parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di quanto stabilito in merito ai sensi *del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e assume rilievo quanto valutato, in sede di quantificazione agli aventi diritto, dal responsabile dell'ufficio personale / Segretario Comunale.*

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*

Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, CCNL.

[FACOLTATIVO] Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 20 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1. disagiate;
2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
3. implicanti il maneggio di valori.

Si rinvia all'Allegato 8 per l'individuazione, anche esemplificativa, dei criteri per l'erogazione dell'indennità in parola.

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata, su base annua, secondo i criteri generali di cui all'Allegato 9.

Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80. comma 2. lettera g. CCNL)

Quanto ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si rinvia a quanto previsto all'Allegato 10.

Art. 23 – Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7, comma 4, lett. g, CCNL)

L'Allegato 11 disciplina modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019).

Art. 24 – Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h) – art. 82 CCNL)

I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune sono riportate all'Allegato 12.

Titolo VI – Sezioni speciali

Art. 25 – Incentivi personale educativo e scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab), CCNL)

Alle insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e al restante personale scolastico e degli asili nido si applicano di cui all'Allegato 13 – Parte I.

Art. 26 – Polizia locale

Le disposizioni di cui all'Allegato 13 – Parte II si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Titolo VII – Disposizioni Finali

Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le Parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'Allegato 14 – Parte I.

Art. 28 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le Parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo di cui all'Allegato 14 – Parte II con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

Art. 29 – Disposizioni finali

Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n.165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e sostituite dalle clausole previste dal d.lgs 165.01, ai sensi dell'art. 1339 c.c.

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile **non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario**; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc.... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.

ALLEGATO 1 – PROGRESSIONI – DIFFERENZIALE ECONOMICO ATTRIBUIBILE

Parte I – Progressioni economiche all'interno delle aree

A) Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinate, per l'anno 2024, ai differenziali stipendiali ammonta a euro 2.350,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	euro 1.600	1	Euro 1.600,00
Istruttori	euro 750	1	Euro 750,00
Operatori Esperti	euro 650	____	euro ____
Operatori	euro 550	____	euro ____

3. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel *60%* l'importo teorico massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

Se il Comune decide di stipulare un contratto decentrato triennale integrerà questa parte inserendo gli importi per ogni annualità.

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:
1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
2- che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Criteri per l'attribuzione di differenziali stipendiali:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali		
10 punti		**Carico di lavoro secondo la valutazione del responsabile del servizio, o del segretario comunale se la valutazione riguarda il responsabile del servizio.**
10 punti		**Anzianità di servizio maturata nel differenziale inferiore**
10 punti		**Responsabilità di procedimento, firme su provvedimenti finali, istruttoria con assunzione di responsabilità finale**
20 punti		**Giudizio espresso dal nucleo di valutazione o dal sistema di controllo interno all'Ente**
10 punti		**Disponibilità alla firma dei procedimenti finali in caso di riorganizzazione della macrostruttura dell'ente**
10 punti		**Relazione dettagliata a cura del partecipante alla procedura, sulle attività svolte nell'anno 2024**
10 punti		**Capacità di coordinamento dei vari uffici, problem solving, abilità e disponibilità dimostrate ne lavoro di gruppo**
10 punti		**Titoli di studio, master conseguiti, aggiornamento professionale**
10 punti		**Giudizio da esprimersi a favore della parte politica dell'Ente in merito alle capacità/attitudine/comportamento del lavoratore interessato alla procedura di attribuzione del differenziale stipendiale**
100 punti		**TOTALE**

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)
Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.
[Nel caso in cui, come nell'esempio sopra riportato, per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, non è necessario inserire la tabella, come da esempio sotto riportato per le altre Aree.]

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	**2**
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	**3**
Abilitazione professionale	**1**
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	**1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti**

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	**3**
Abilitazione professionale	**1**
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	**1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti**

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità
Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.
(Facoltà ex art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022) → Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:
(esempio 1)

numero anni senza progressione	**%**
Da più di 6 anni a 7	**1%**
Da più di 7 anni a 8	**2%**
Oltre 8 anni	**3%**

(esempio 2)

numero anni senza progressione	**%**
Da più di 6 anni	**3%**

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente
4. minore/maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Parte II – Progressioni economiche tra le aree

A- Requisiti

Per l'ammissione alla procedura di selezione per progressione tra le aree (o verticale) è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1) essere dipendente del Comune alla data di scadenza dell'avviso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento nell'Area professionale per la è stanziato il relativo budget. Saranno ammessi alla procedura anche i dipendenti a tempo parziale con rapporto di lavoro originariamente instauratosi a tempo pieno, a condizione che accettino di trasformare a tempo pieno, al momento della progressione verticale, il predetto rapporto di lavoro a tempo parziale;

2) essere in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C allegata al CCNL 16/11/2022, e precisamente: (ELIMINARE LE RIGHE CHE NON INTERESSANO)

Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema

	di classificazione ed opportunamente valutabile;oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

4) non avere procedimenti disciplinari in corso e non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti la data di scadenza del presente avviso;

5) essere in possesso dell'idoneità psico-fisica all'impiego e allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di cui trattasi.

I suddetti requisiti dovranno essere posseduti dal candidato alla data di scadenza prevista dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e mantenuti fino all'eventuale sottoscrizione del contratto individuale lavoro.

B – Selezione

La selezione avverrà secondo i seguenti elementi di valutazione cui attribuire un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:

1) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: **punti 40.** A tale fine verranno attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza nell'Area professionale (ex categoria) di provenienza;

2) titolo di studio: **punti 20**;

3) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali: **punti 40**.

4) Le competenze possedute saranno accertate sulla base della disamina dei curriculum e sulla valutazione di una prova orale.

4.1) Per il **curriculum** si avranno a disposizione 20 punti. Sarà valutato il CV presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulle esperienze culturali e sulle competenze professionali maturate, in particolare prendendo in esame i risultati dell'attività con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato presso il Comune.

4.2) La **prova orale** sarà finalizzata ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, nell'ambito delle mansioni proprie del profilo professionale, materie individuate nell'ambito dell'Avviso. Per la prova orale si disporrà di 20 punti. La prova si intenderà superata ove il concorrente abbia ottenuto una votazione non inferiore a 14/20.

ALLEGATO 2 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIPENDENTI INCARICATI DI E.Q.

A – Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

B – Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo]* seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione** (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

C – Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

[a titolo esemplificativo]

FACOLTATIVO → Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% *(non inferiore al 30%)* del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.
FACOLTATIVO → In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:
[a titolo esemplificativo]
ESEMPIO 1:

Incentivi		***Retribuzione di risultato***
Importo		***Riduzione***
Da	***A***	***%***
0	***2.000,00***	***zero***
Da 2.001,00	***4.000,00***	***20%***
Da 4.001,00	***7.000,00***	***40%***
Da 7.001,00	***10.000,00***	***80%***
Oltre	***10.001,00***	***100%***

ESEMPIO 2:

Incentivi	***Retribuzione di risultato***
importo	***riduzione***
Fino a 4.000,00 euro	***0%***
Da 4.001,00 a 13.999,00	***1% / 100 euro***
Oltre 14.000,00	***100%***

Gli incentivi per funzioni tecniche complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.
Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.
L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Allegato 3 – Gravi e documentate situazioni familiari

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da

tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Allegato 4 – Indennità di reperibilità

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizio antineve antighiaccio	1	1.500,00
Servizio stato civile	2	0,00
TOTALE		€ 1.500,00

Allegato 5 – Orario di lavoro

Parte I – Turnazione

[FACOLTATIVO] → Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di _____.

[FACOLTATIVO] → Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari _____.

[FACOLTATIVO] → Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. ac), del CCNL, è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turnazione sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

[a titolo esemplificativo]

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Agente di polizia locale	2	€. 3.747,18
TOTALE		€. 3.747,18

Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20 CCI.

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Parte II – Lavoro straordinario

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL, le Parti concordano quanto segue:

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a ..... *(es-: 100)*
2. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL, può essere elevato fino a n. 12 mesi *(es.: 12 mesi)* mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 70 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 180 , nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Parte III – Flessibilità oraria

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

1. la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
2. le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
3. le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
4. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario *(es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)*
5. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
6. .....

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Parte IV – Orario Multiperiodale

Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane.

L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL.

Parte V – Servizio Mensa [FACOLTATIVO]

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di _____, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

(Figure previste in via esemplificativa)

1. Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (servizi di pronto intervento) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
2. ..... *[eventuali altre figure in base all'organizzazione dell'Ente]*

Allegato 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le Parti convengono sui seguenti criteri generali:

1. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
2. le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
3. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
4. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
5. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
6. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 148 del 10/11/2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da tabella allegata in calce al presente contratto collettivo integrativo:

Allegato 7 – Modalità di suddivisione del fondo destinato alle performance

Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di all'art. 11 CCI, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:
[a titolo esemplificativo]
P.I. = F / Σp x p.i.
P.I. = Premio performance individuale
F = Fondo da ripartire
Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno ..... *[es: 180]* giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
(il comma 7 è FACOLTATIVO)
Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € ..... per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

Oppure
Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:
[a titolo esemplificativo]
ESEMPIO 1:

Incentivi		***Performance individuale***
Importo		***Riduzione***
Da	***A***	***%***
0	***2.000,00***	***zero***
Da 2.001,00	***4.000,00***	***20%***
Da 4.001,00	***7.000,00***	***40%***
Da 7.001,00	***10.000,00***	***60%***
Oltre	***10.001,00***	***80%***

ESEMPIO 2:

Incentivi	***Performance individuale***
importo	***riduzione***
Fino a 4.000,00 euro	***0%***
Da 4.001,00 a 8.999,00	***1% ogni frazione di 100 euro***

Incentivi	*Performance individuale*
Oltre 9.000,00	*90%*

Oppure

Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per:

- funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)

per un importo superiore ad una volta e mezza rispetto al valore medio pro-capite del personale di ciascuna categoria (somma di performance organizzativa e performance individuale).

Le somme derivanti da queste riduzioni sono riemesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale "degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

[scegliere tra 1, 2, 3 ipotesi]

1° ipotesi

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 %, *riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art.* 81, comma 4, CCNL e articolo 20, comma 4 del presente contratto) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente/due anni precedenti

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

Per l'anno 2024, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 8 una quota pari a € 6.000,00 annui.

Qualora dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) * ....% del valore medio pro-capite

dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 8 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 10 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 60 punti su 100.

2° ipotesi

Al ..... [es:10%] dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% *(non inferiore al 30%, riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art.* 81, comma 4, CCNL e articolo 20, comma 4, del presente contratto) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

P = F / [∑dip + 0,3 x (10% ∑dip)]

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

∑dip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3° ipotesi

In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**)

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% *(non inferiore al*

30%, riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, CCNL e articolo 20, comma 4, del presente contratto) dell'importo B (**importo C**).

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.**

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

[eventuale] 4. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti decidono di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate – costituzione), per una quota pari al ____ %, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che, ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL, è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

– rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;

– numero di dipendenti coinvolti;

– durata dei corsi.

Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo come disciplinati dal successivo articolo 28.

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le Parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Allegato 8 – Criteri per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro

Si premette e si specifica, per il tavolo di concertazione, che nell'anno 2024 il servizio esterno è gestito in concessione a ditta specializzata e ci si avvale, internamente, di un unico operatore. Per questa ragione, si va a normare l'istituto per il triennio di riferimento, nell'ambito della programmazione dell'Ente. Per il personale dei servizi demografici si rimanda all'istituto della produttività individuale.

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve

COMUNE DI GAVI
Provincia Alessandria

essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

2. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
4. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

1. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
3. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
4. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che l'indennità in parola è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

1. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

L'indennità di cui al presente allegato è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue (*a titolo esemplificativo*):

	Condizione di lavoro		**Importo al giorno**	**Importo previsto**
A	***personale esposto a rischio***		***€ 3,00***	
B	***personale esposto a disagio***		***€ 2,00***	
C	***personale con funzioni di agente contabile***	***C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00***	***€ 1,00***	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	***€ 2,00***	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	***€3,00***	

In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B): € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1): € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2): € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3): € 8,00/giorno

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno _____, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:
[a titolo esemplificativo]

N.	**Indennità**	**n. addetti**	**Importo giornaliero**	**Giorni lavorativi annui stimati**	**Totale**
A	**Indennità di rischio**	**2**	**€ 3,00**	**220**	**€ 1.320,00**
B	**Indennità di disagio**	**2**	**€ 2,00**	**220**	**€ 880,00**
C1	**Agente contabile**	**1**	**€ 1,00**	**220**	**€ 220,00**
C2	**Agente Contabile**	**1**	**€ 2,00**	**220**	**€ 440,00**
C3	**Agente Contabile**	**1**	**€ 3,00**	**220**	**€ 660,00**
Totale		**€ 3.520,00**			

CFL90a – ARAN - **E' possibile erogare l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24del CCNL 21.05.2018 al personale addetto ai servizi di pronto intervento, unitamente all'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis dello stesso CCNL, per il disagio connesso ai rientri in servizio di breve durata (30 minuti), talvolta ripetuti nella stessa notte, in luogo del corrispondente compenso per lavoro straordinario?**

La disciplina contrattuale, attualmente prevista dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018, stabilisce che l'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
Nei confronti del dipendente che, inserito in un servizio di reperibilità, sia chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, trova applicazione esclusivamente la disciplina prevista dal comma 6, con esclusione di qualunque altra forma di compenso o trattamento accessorio.

In particolare, la richiamata norma prevede che in caso di chiamata le ore siano retribuite con il compenso previsto per lavoro straordinario (art. 38, comma 7 ed art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000) o con equivalente riposo orario compensativo.
Per completezza di ricostruzione, si rammenta che al dipendente, collocato in reperibilità nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica e che, nell'ambito della stessa, sia chiamato a rendere la sua prestazione lavorativa, deve essere corrisposto per le ore di effettivo lavoro, il particolare compenso previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
La richiamata disciplina, pertanto, ha già considerato e compensato, secondo le modalità ivi previste, il disagio connesso alle prestazioni effettivamente rese nell'ambito del servizio di reperibilità.
Ciò impedisce che il medesimo disagio possa essere remunerato con l'attribuzione di altro compenso quale l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018.
In materia di cumulo di trattamenti economici sussiste infatti il principio generale in base al quale è legittimamente possibile cumulare più compensi o indennità "accessorie", purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, come previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Allegato 9 – Criteri per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità

CFL179 Aran - L'impianto dell'istituto dell'indennità di "specifiche responsabilità" contenuto all'art. 84 del nuovo CCNL Funzioni Locali, ricalca quello dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018. Come esplicitamente formulato nel comma 1 dello stesso art. 84, l'indennità di che trattasi può essere riconosciuta per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, secondo i criteri generali di cui all'art. 7. comma 4. lett. f). Si ritiene, pertanto, che tale indennità, debba essere erogata sulla base di criteri predeterminati in contrattazione integrativa, necessariamente per lo svolgimento di attività che richiedano una maggiore responsabilità, eventualmente collegate anche a specifici progetti.
CFL138 - Si ricorda che i criteri generali per l'attribuzione per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, come nel sistema previgente, sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ex art. 7, comma 4, lett. f) dello stesso CCNL 21/05/2018;
È orientamento consolidato di questa Agenzia che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto.
CFL85 - L'indennità, prevista, nella disciplina previgente, dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 ed attualmente, dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, si collega direttamente all'esercizio di compiti ed attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.
La disciplina contrattuale in esame demanda alle autonome determinazioni della contrattazione integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità cui è riconnettibile l'erogazione del compenso e per la quantificazione del relativo ammontare (in un importo non superiore ad € 3000), nel rispetto dei contenuti, requisiti e condizioni espressamente previsti dalla disciplina contrattuale collettiva nazionale.
La suddetta indennità può essere riconosciuta a ciascun lavoratore solo in presenza del formale ed espresso conferimento allo stesso di uno degli incarichi, comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, precedentemente a tal fine individuati dal contratto integrativo dell'ente che intende riconoscerla.
Sulla base della richiamata disciplina, pertanto, l'indennità di cui si tratta può essere riconosciuta solo a seguito del formale conferimento dell'incarico al lavoratore, cui la medesima indennità sia connessa.

L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, viene determinata, su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
A) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

1. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i –

CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

2. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
4. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
5. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
7. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
8. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
9. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
10. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
11. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
12. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal **Codice dei Contratti**, D.Lgs n. 50 del 2016;
13. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

B) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

C) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri *(a titolo esemplificativo)*:

D) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	**da**	**40**	**a**	**49**	**Max**	**€. 500,00**
Punti	**da**	**50**	**a**	**69**	**Max**	**€. 1.000,00**
Punti	**da**	**70**	**a**	**89**	**Max**	**€. 1.500,00**
Punti	**da**	**90**	**a**	**100**	**Max**	**€. 2.500,00**

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	**Media**	**fino a 20**
	Elevata	**da 21 a 40**
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	**Almeno 3 persone**	**fino a 20**

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI/EQ

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi,	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta	fino a 25

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	**responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata**	
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	**da 26 a 40**
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	**Occasionale**	**fino a 10**
	Abituale	**da 11 a 20**

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Allegato 10 – Compensi da specifiche disposizioni di legge

I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si riferiscono a:

1. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
2. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
3. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
4. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
5. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
6. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

Le Parti, in conformità a quanto previsto all'art. 8, comma 5, DL 13/2023, con riferimento al personale di qualifica dirigenziale eventualmente coinvolto in progetti PNRR, recepiscono *in toto* i criteri di riparto dell'incentivo definiti nell'ambito della Regolamentazione dell'Ente, da ritenersi conseguentemente e analogamente applicabile anche a suddette figure professionali.

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

1. proventi da sponsorizzazioni;
2. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
3. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Per l'anno 2024, le risorse di cui all'art. 25 si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

[a titolo esemplificativo]

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	**Incentivi per funzioni tecniche**	**Art. 45 d.lgs. 36/2023**	**Previste nello specifico regolamento e comunque quantificate in € 2.000,00 lordi ex**

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
			art. 43 L. 44
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 4.000,00
	TOTALE		€ 13.000,00

Allegato 11 – Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018

Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.

Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi	Performance
importo	riduzione
Fino a 4.000,00 euro	0%
Da 4.001,00 a 9.999,00 euro	1% / 100% euro
Oltre 10.000,00 euro	100%

Le Parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

- Dirigente/Responsabile del settore tributi/entrate 35%
- Funzionario Responsabile del tributo __%
- Personale addetto all'accertamento 35%
- Collaboratori amministrativi 30%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Allegato 12 – Termini e condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune

Il Comune considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di GAVI a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa / votazione minima sufficiente pari a 60/100, nell'ultima valutazione.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità iene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:
1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
2. supporto alla istruzione dei figli
3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
4. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

Misura	Descrizione
INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA	**Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.** Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico. MODALITA' DI FRUIZIONE: Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa. L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.
SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEI FIGLI	**Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:** acquisto libri scolastici e/o universitari; mensa scolastica; servizi di pre e post scuola; scuolabus; centri estivi; master universitari; rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università. MODALITA' DI FRUIZIONE:Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.
VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.	**Voucher** per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se e/o familiari fiscalmente a carico: Cinema; teatro; musei; Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste; Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi. MODALITA' DI FRUIZIONE: Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.
POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di **coperture sanitarie** integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari. Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa. L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste. REGIME FISCALE: L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale. Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi. In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo. Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite

e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

La Corte dei Conti, sez. contr. della Liguria, nella deliberazione 61/2023, ha preliminarmente dichiarato inammissibile il primo quesito, ricordando il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, che esclude che, in sede consultiva, si possano rendere pareri sulle norme di un Ccnl. la cui interpretazione – per la parte pubblica – è demandata all'ARAN.

In merito alla verifica se sia lecito destinare somme per il welfare integrativo anche oltre il limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, i magistrati contabili hanno precisato che esulano dal perimetro di applicazione del limite al salario accessorio, quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono a una funzione meramente contributivo-previdenziale.

La Sezione Autonomie ha escluso dal limite di spesa del trattamento accessorio le somme destinate a forme di previdenza complementare del personale di polizia municipale e la Corte dei Conti, sez. contr. Veneto, con riferimento alle somme ex art. 208 d.lgs. 285/1992, ha precisato che "la spesa per la previdenza integrativa di cui all'art. 208 non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, come tale, non rientra nell'ambito di operatività del vincolo medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l'ammontare complessivo del trattamento accessorio. Ciò in quanto le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all'art. 208 del C.d.S., pur rientrando nella spesa per il personale, non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale" (del. 503/2017).

La Corte dei Conti della Liguria ha chiarito, nella deliberazione in commento, che le misure di welfare integrativo non sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, bensì alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall'art. 82 del Ccnl. FL 16/11/2022.

Le risorse per il welfare aziendale, in sede di prima applicazione, sono stimate in € 3.000,00 lordi, da inserire a bilancio 2024, in sede di assestamento oppure, ove ciò non risulti tecnicamente possibile, in sede di bilancio di previsione 2025/2027.

Allegato 13 – Disposizioni per il personale di Polizia Locale

Si premette, per il tavolo di concertazione, che l'istituto viene normato per la validità triennale del contratto integrativo, e che, al momento, il personale di P.L. è costituito da n. 2 unità di personale. Il Coordinatore è stato assunto nel mese di maggio 2024.

PARTE I

Prestazioni del personale di polizia locale per attività ed iniziative di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU;

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

1. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
2. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
3. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente.

La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

In via generale, si specifica che l'indennità ex art. 100 del CCNL 16.11.2022 spetta unicamente al personale di polizia locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

In riferimento al parere dell'Aran n. CFL 191 del 20.12.2022 concernente l'indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale, che in continuità con i precedenti orientamenti, è favorevole a che i proventi derivanti dal codice della strada possano essere impiegati per finanziare nell'ambito delle risorse decentrate (art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato all'art. 79, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del nuovo CCNL.

Ciò premesso l'ente chiede, in particolare, se i proventi da impiegare per la suddetta finalità debbano essere quelli inclusi nella quota vincolata pari al 50 per cento dei proventi destinati alle finalità previste dall'art. 208, comma 4 del codice della strada approvato con d.lgs. n. 285/1992 e s.m.i. oppure, in alternativa, si debba destinare una parte dei proventi relativi alla restante quota del 50% a destinazione non vincolata ma di cui l'amministrazione comunale ha solo la facoltà, ai sensi dell'art. 208, comma 5.

l'art. 98 del CCNL 16.11.2022 ha ridisciplinato l'utilizzo dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada – commi 4 lett. c) e 5) -, citando alla lettera C) l'erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

L'Aran, del resto, sulla considerazione che il "servizio esterno" è per definizione teso al potenziamento della sicurezza urbana e stradale ritiene, ormai da tempo, che i proventi derivanti dalla violazione delle norme del codice della strada possano essere impiegati per finanziare, nell'ambito delle risorse decentrate, l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del nuovo CCNL.

In merito alla quota da destinare a tale finalità, la norma pattizia richiama l'art 208 del CdS sia all'art. 4 lett. c), che all'art 5. Pertanto in virtù di una interpretazione di carattere sistematico e letterale delle citate disposizioni, si ritiene che i proventi da impiegare per tali scopi possano essere, oltre quelli inclusi nella quota vincolata del 50% di cui al comma 4, anche la restante quota del 50%. Tanto alla luce del richiamo al comma 5 dell'art. 208 tenor del quale "*Gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalità di cui al comma 4. Resta facoltà dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al citato comma 4*".

Ne consegue, quindi, che per la restante quota del 50%, è rimessa alla discrezionalità dell'ente locale la determinazione in ordine all'impiego in tutto o in parte della stessa alle finalità di cui al comma 4 dell'art 208 del CdS.

CFL87a ARAN L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinquies* del CCNL del 21 maggio 2018 è indubbiamente giornaliera e qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità.
Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

Indennità di servizio esterno
L'art. 100 del nuovo CCNL ha sostanzialmente confermato la precedente disciplina dell'indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018).

L'emolumento accessorio è previsto per il personale che renda, in via continuativa, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; si tratta di una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i limiti minimi e massimi giornalieri, rispettivamente, di euro 1,00 ed euro 15,00. Tale indennità, ai sensi della predetta clausola contrattuale, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, sebbene sia stata espunta l'incumulabilità con l'indennità condizioni di lavoro che pertanto potrà essere riconosciuta solo se in presenza di causali diverse.

Il riconoscimento dell'indennità, secondo l'orientamento applicativo ARAN CF51 del 3.4.2019, può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in

COMUNE DI GAVI
Prov. Alessandria

servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

Inoltre, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Infatti, la disciplina contrattuale ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento *"all'effettivo svolgimento del servizio esterno"*. Pertanto, per le medesime motivazioni, l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la causa della stessa.

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)
La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):
[A titolo esemplificativo]

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno**	**€ 2,00**	
B	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno**	**€ 3,00**	
C	**Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo**	**€ 4,00**	

[Ipotesi 1 come parere Aran) → Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni]
[Ipotesi 2, che si consiglia soprattutto in caso di modesto importo giornaliero) →> L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni].
Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.*
L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

	Attività professionale svolta		Importo giornaliero	Giorni servizio Annui stimati	Totale
	Attività prestata nello svolgimento di servizi		**€ 2,00**	**180**	**€ 2.160,00**

	Attività professionale svolta		Importo giornaliero	Giorni servizio Annui stimati	Totale
	esterni.				
	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi		**€ 3,00**	**36**	**€ 648,00**
	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo		**€ 4,00**	**12**	**€ 288,00**
	€ 3.096,00				

Indennità di funzione del personale della polizia locale

Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di _____caratterizzato da _____
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel [esempio: 10%) ___% degli addetti al servizio vigilanza.
3. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
4. L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

[A titolo esemplificativo]

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	**Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari**	***€ 4.000,00***
B	**Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari**	***€ 2.000,00***
C	**Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori**	***€ 1.500,00***

A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

L'indennità di cui al presente articolo:

1. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
2. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
3. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
4. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
5. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
6. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCI;

L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

[a titolo esemplificativo]

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Nominativo	Importo nominale	Totale

						1	Vice Comandante	1		3.000,00	3.000,00

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Nominativo	Importo nominale	Totale
2	Agente addetto coordinamento	2		1.000,00	2.000,00
TOTALE	6.000,00				

ALLEGATO 14 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Parte I – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Parte II – Innovazione Tecnologica

Le Parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

ALLEGATO. 15 – NORME SUL CONDONO EDILIZIO

In tema di salario accessorio dei dipendenti pubblici, non concorrono a incrementare il tetto del fondo dei compensi aggiuntivi – introdotto con l'art. 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/2017- i soli proventi derivanti dall' incremento del 10% dei diritti ed oneri da rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria previsto dall'art. 32, comma 40 del D.l. n. 269 del 30/9/2003 (convertito nella legge n.326/2003): detto incremento, infatti, può essere deliberato da ogni Comune che intenda implementare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria attraverso progetti finalizzati che vengono in tal modo finanziati con fondi che si autoalimentano .

Tale conclusione si fonda sulla piana interpretazione del chiaro disposto normativo recato dal comma 40 dell'art. 32 citato -il quale solo legittima tale specifico utilizzo- e presuppone che detti progetti debbano essere oggetto di previa regolamentazione da parte dell'ente , con contestuale assegnazione delle somme ad essi specificamente finalizzate, prevedendone anche concertate modalità di controllo dello stato di attuazione, che deve avvenire rigorosamente al di fuori dell'orario di lavoro e che, pertanto, non è compatibile con ogni forma di "lavoro agile" in quanto modalità svincolata dalla presenza verificabile sul posto di lavoro.

Preme evidenziare che consolidate posizioni interpretative della Corte ritengono che le sole risorse che possono essere "sterilizzate" che, cioè, transitano sul fondo con uno specifico vincolo di destinazione non alimentando lo

stesso, sono quelle individuate nella deliberazione della Sezioni Riunite n. 51/CONTR/2011 ed in particolare i compensi per la progettazione di opere pubbliche e gli emolumenti disposti in favore dell'avvocatura interna. Giova altresì rilevare che la Sezione di controllo del Veneto ha ricondotto nel novero delle risorse cosiddette "sterilizzate" anche i compensi destinati, ai sensi dell'articolo 92 del D.lgs 163/2006, al Responsabile Unico del Procedimento (deliberazioni n. 280 e 325/2012/PAR) ed al responsabile della pianificazione urbanistica (deliberazione n. 337/2011/PAR) nonché i proventi da diritti ed oneri da rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria destinati a specifici progetti riguardanti la relativa attività di disbrigo delle pratiche, da svolgersi oltre l'ordinario (e straordinario orario di lavoro) (deliberazione n. 31/2013/PAR).

Nello stesso senso la Corte dei Conti della Toscana: in definitiva, il Collegio ritiene che i proventi da diritti ed oneri da rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgersi oltre l'ordinario orario di lavoro, siano esclusi dall'applicazione del vincolo di cui all'articolo 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 in analogia a quanto stabilito dalla delibera n.16/2009 della Sezione Autonomie per i compensi per gli accertamenti ICI, a quelli di rogito e a quelli per la progettazione. Anche nel caso di specie, infatti, come dianzi esposto, i proventi risultano previsti da specifiche disposizioni di legge e destinati a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati ed individuabili che, peraltro, potrebbero essere reperite all'esterno con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dell'ente.

Le risorse disponibili per una unità dell'UTC del Comune di GAVI, ammontano ad € 1.000,00 in totale (da quantificare).

ALLEGATO 16 – CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE PER MATRIMONI FUORI SEDE. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO DI PRODUZIONE PER DIPENDENTI CON GRANDI CARICHI DI LAVORO

Nella Delibera n. 105 del 18 luglio 2018 della Corte dei conti Liguria, un Sindaco ha chiesto un parere in merito alla possibilità di escludere dai limiti di finanza pubblica posti ai fondi per la contrattazione integrativa del personale (attualmente previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/17) le entrate da "*sponsorizzazioni*", di cui all'art. 43 della Legge n. 449/97 inserite tra le risorse variabili dei suddetti fondi.

La Sezione afferma che i compensi aventi fonte nei contratti, atti o attività adottate dagli Enti Locali ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/97 risultano soggetti ai limiti di finanza pubblica posti, annualmente, al trattamento economico accessorio complessivo del personale dipendente, salvo i casi in cui i ridetti emolumenti trovino copertura finanziaria in trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto (per esempio, di sponsorizzazione) che permetta alle Amministrazioni di conseguire un'entrata aggiuntiva rispetto a quelle ordinariamente spettanti (Corte dei conti, Sezioni Riunite, Delibera n. 7/11; Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, Delibere nn. 21/14, 26/14, 20/17, 23/17). In queste ipotesi, nella ricorrenza degli ulteriori presupposti e requisiti previsti dalla norma (copertura delle ulteriori spese che l'amministrazione deve eventualmente sostenere in conseguenza dell'iniziativa di sponsorizzazione), una quota delle predette risorse può affluire ai fondi per la contrattazione integrativa, in aderenza alla pertinente norma del Contratto collettivo nazionale *ex* art. 67, comma 3, lett. a), Ccnl. Funzioni locali 21 maggio 2018), ed essere esclusa dai limiti posti dalle norme di finanza pubblica al trattamento economico accessorio ove ricorrano altresì gli ulteriori requisiti prescritti dalle Deliberazioni adottate, in sede nomofilattica, delle Sezioni delle Autonomie e dalle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei conti ossia:

- incentivino l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza;
- siano volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale, da realizzare mediante il coinvolgimento in attività suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.

Sulla base delle considerazioni svolte dai giudici contabili, le somme da destinare al personale avente diritto per la celebrazione di matrimoni fuori dalla sede comunale, finanziati da privati, è pari ad € 1.680,00.
Le risorse, provenienti dalla L. 8 Giugno 1962 n. 604 – e dal d.p.r. 23 giugno 1972 n. 749 , sono pari ad € 4.700,00 (storno) in totale. Sino a concorrenza di € 4.700,00, verranno distribuiti, a nr. 3 unità di personale: una, afferente all'UTC, e istruttore dei procedimenti di LL.PP. (PNRR, Fondi Terzo Valico AC/AV Ferrovia Milano Genova, e Fondi Regionali); un'altra, afferente all'Ufficio Tributi, per la redazione della mole di accertamenti IMU e controllo dichiarazioni TARI; la terza, annessa all'ufficio ragioneria e istruttore dei procedimenti PNRR digitale, bandi sociali, personale, servizio civile e segreteria comunale.
La maggiorazione del premio individuale è stata introdotta dall'art. 69 CCNL funzioni locali 21.05.2018 che attua quanto previsto dall'art. 19 del DLgs. 150/2009, ovvero la previsione per la quale il CCNL debba fornire i criteri per generare un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati alle valutazioni finali. A tale riguardo, infatti, la clausola negoziale prescrive che ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota dello stesso premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

In base a tale previsione contrattuale, pertanto, occorre prestare attenzione ai seguenti aspetti:

1) il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato dall'Ente, deve consentire di collocare gli esiti delle valutazioni individuali, effettuate secondo lo schema valutativo offerto dall'art. 9, comma 2, del Decreto 150/2009, nell'ambito di diversi livelli premiali, in modo da rendere chiaro e trasparente quale sia il *range* valutativo più elevato cui attribuire la premialità aggiuntiva. La contrattazione integrativa dovrà, poi, stabilire, in base alla previsione del comma 3 dell'art. 69, la quota massima di personale cui possa essere riconosciuta tale maggiorazione;

2) l'entità della premialità aggiuntiva, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei soli premi spettanti in esito alla valutazione individuale corrispondente al *range* valutativo più elevato, deve essere determinata dalla contrattazione integrativa. Se quest'ultima non dovesse determinarsi, peraltro, sarebbe problematica l'applicazione anche solo dell'incremento minimo contrattuale del 30%, atteso che la contrattazione integrativa deve individuare la quota massima di personale cui possa essere attribuita tale premialità integrativa;

3) una volta determinata l'entità complessiva delle risorse destinate a remunerare la *performance* individuale, l'entità del premio individuale, spettante in base all'esito delle valutazioni, deve essere calcolata tenendo conto che una quota delle risorse dovrà essere destinata alla premialità aggiuntiva spettante al personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate. Infatti, la premialità aggiuntiva deve trovare necessariamente spazio di finanziamento nell'ambito delle risorse disponibili e, conseguentemente, l'entità dei premi-base dovrà essere determinata tenendo conto dell'entità delle risorse assorbite da tale specifica destinazione premiale, fatta salva la possibilità di finanziamento a valere sul fondo con riduzione di altre destinazioni.

modalità di calcolo esemplificative della maggiorazione del premio individuale.

Importo complessivo destinato alla produttività	€ 10.000,00	Modalità di calcolo
Numero di dipendenti valutati positivamente	12	
Dipendenti che accedono alla maggiorazione del premio individuale (10%)	1,2	12*0,10
Arrotondamento del numero di dipendenti che accedono al premio	2	
Premio medio	€ 793,65	10.000/(12+2*0,30)
Premialità ulteriore per ciascun dipendente che accede alla premialità ulteriore	€ 238,10	793,65*0,30
Somma complessiva per la premialità ulteriore	€ 476,19	238,10*2
Somma complessiva per la produttività ordinaria	€ 9.523,81	793,65*12
Totale premi distribuiti	€ 10.000,00	9.523,81+476,19

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

L'esempio sopra riportato effettua la distribuzione delle risorse tenendo conto che il 10% dei dipendenti accede alla maggiorazione del premio nella misura del 30% del valore medio dei premi individuali.

L'esempio sopra riportato può essere ulteriormente perfezionato applicando la percentuale di dipendenti che accedono alla maggiorazione (nell'esempio il 10%) ai soli dipendenti che abbiano avuto una valutazione corrispondente al range più elevato delle valutazioni individuali, come definito dal Sistema di misurazione e valutazione (per esempio ai dipendenti che abbiano avuto una valutazione compresa tra 90 e 100, ovviamente nei casi in cui la valutazione sia su scala centenaria). Quest'ultima regola si presta ad essere applicata in enti con un numero di dipendenti molto più elevata rispetto all'esempio sopra riportato.

In conclusione, con riferimento ai quesiti posti:

1. la maggiorazione del premio individuale deve rientrare nelle risorse destinate alla performance individuale nell'ambito delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate.
2. Il numero degli aventi diritto è determinato sulla base della percentuale stabilita dal contratto integrativo
3. La quota del premio da erogare ai più meritevoli deve essere pari o superiore al 30% dell'importo medio attribuito al personale valutato positivamente, inclusi dipendenti più meritevoli.

ALLEGATO 17 – CONVERSIONE DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Riprende quanto previsto dal CCI 2023 parte normativa.

Il presente articolo non è materia di contrattazione integrativa ma è un istituto di concertazione sindacale, ex CCNL 14.09.2000 art. 3., e riguarda un contratto di formazione e lavoro in essere nel Comune di GAVI, avviato con selezione pubblica e giunto alla fase di conversione in contratto a tempo indeterminato. Nella sede di contrattazione integrativa, sembra opportuno e corretto informare le sigle sindacali che il Comune procederà alla conversione del rapporto di lavoro in essere presso il Comune di GAVI (area degli istruttori, una unità di personale impiegata nell'ufficio ragioneria) e provvederà alla conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di formazione e lavoro rappresenta un particolare tipo di contratto a termine che si caratterizza perché deve essere necessariamente connesso e coordinato con uno specifico progetto formativo presentato dal datore di lavoro.

Pertanto esso costituisce un contratto a causa mista: da un lato, vi è l'elemento tipico del contratto di lavoro e cioè lo scambio prestazione lavorativa - retribuzione; dall'altro, vi è un altro elemento tipico, la sua specializzazione, rappresentato dalle finalità formative perseguite, cioè far acquisire al lavoratore una specifica professionalità.

Il nucleo originario della disciplina di questo contratto si rinviene addirittura nella legge n. 285/1977 che introduce una figura negoziale utilizzabile da imprese o enti pubblici economici per l'assunzione di giovani compresi nella fascia di età tra i 15 e i 29 anni iscritti in una lista speciale istituita presso gli uffici di collocamento.

In passato tale contratto ha trovato scarsa applicazione nel mondo della produzione e invece è stato ampiamente utilizzato nelle amministrazioni pubbliche che vi hanno visto una riedizione delle tante forme di precariato e lo hanno utilizzato per sovraccaricare soprattutto le amministrazioni locali di personale.

Bisogna attendere il decreto legislativo n. 80/98 perchè venga sancita l'immediata applicazione per tutti i comparti della pubblica amministrazione della disciplina privatistica dei contratti di formazione e lavoro. Successivamente con il D.lgs n. 165/01 si consente alle P. A. di avvalersi delle forme contrattuali flessibili "previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" con due limiti ben precisi. Il primo si riferisce alla necessità che il ricorso alle forme flessibili avvenga nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui all'art. 35 del D.lgs n. 165/01, con specifico riferimento all'applicazione di procedure selettive volte ad operare una scelta oggettiva ed imparziale dei lavoratori.

Il secondo limite è connesso al ruolo assegnato all'autonomia collettiva nella definizione della modalità di utilizzo delle forme flessibili: sono i contratti collettivi che provvedono a disciplinare la materia ex art. 36, D.lgs n. 165/01. Per quanto riguarda il primo aspetto, dottrina autorevole ha sostenuto che l'autonomia collettiva sarebbe legittimata a disciplinare la materia anche in assenza della disposizione di cui all'art 35 dello stesso decreto legislativo, sulla base del disposto di cui all'art. 40, c. 1 del D.lgs n. 165/01. Esso prevedeva che "la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali" pertanto, la necessità di configurare specifiche norme di attribuzione non sussisterebbe. Uniche deroghe ammissibili a tale principio sarebbero state quelle poste in modo esplicito da leggi o provvedimenti unilaterali. Al contrario, sotto il secondo profilo si è sostenuto che il richiamo alla contrattazione collettiva non deve essere inteso nel senso di attribuire a quest' ultima una esclusività totale di regolamentazione della materia dal momento che se così fosse non si potrebbero utilizzare forme flessibili di assunzione in assenza di apposite disposizioni contrattuali.

Attualmente invece il nuovo D.lgs n. 165/01 come modificato dal d.lgs n. 150/09 stabilisce al comma 1 dell'art. 40 che: "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge*".

La disciplina privatistica di tali contratti è dunque, come visto sopra, fondamentalmente applicabile al settore pubblico con l'eccezione di quegli aspetti che richiedono un adattamento e fermo restando il rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento del personale. Dunque la normativa di riferimento è rappresentata anche nel settore pubblico dall'art. 3 della l. 863/84 e dall'art. 16 della l. n. 451/94, salve integrazioni con quanto disposto dall'art. 8 della l. n. 407/90 e dall'art. 15 della l. n. 196/97.

Tuttavia siffatti provvedimenti legislativi, seppure tendenzialmente suscettibili di essere applicati direttamente, non possono trovare integrale applicazione quando contrastino con alcune peculiarità tipiche del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni. Infatti ad esempio, e qui c'è la prima grossa differenza, l'art. 3, c. 12 della l. n. 863/84, che prevede la possibilità di un'assunzione diretta e mediante chiamata nominativa, contrasta platealmente con l'art. 35 del D.lgs n. 165/01, ai sensi del quale l'attivazione di una procedura selettiva volta a garantire il rispetto del principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., è obbligatoria.

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Non sembrano invece porsi ostacoli in ordine alla forma che le procedure di assunzione devono assumere e, quindi anche alla possibilità di applicare modalità concorsuali semplificate in base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ai sensi della quale "le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono... utilizzando procedure semplificate". Si è autorevolmente ritenuto che "una selezione mediante avviso pubblico che garantisca il rispetto dei criteri definiti dall'art. 35, comma 3, del D.lgs n. 165/01 e che sia fondata sulla valutazione di titoli di servizio, culturali e professionali può rientrare nel concetto di "procedure semplificate" così come previsto dall'art. 3, comma 3 del CCNL del 14.9.2000".

L'art. 3 della l. n. 863/84 stabilisce, inoltre, che, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, l'utilizzazione del lavoratore debba necessariamente avvenire in attività corrispondenti alla formazione conseguita. Pertanto nel momento in cui si attua la conversione, le amministrazioni dovrebbero essere tenute ad accertare che i dipendenti inizialmente assunti con contratto di formazione e lavoro abbiano effettivamente acquisito la capacità professionale necessaria allo svolgimento delle mansioni cui si prevede di adibirli. Detta verifica potrebbe essere assimilabile all'obbligo di certificazione dei risultati conseguiti previsto dall'art. 16, c. 9, della l. n. 451/94, anche se in questo caso l'attestazione della professionalità acquisita rileva prevalentemente ai fini della futura attività lavorativa del dipendente il cui contratto di formazione è venuto a scadenza, mentre nella P.A. lo stesso attestato assume importanza sia sotto il profilo della continuità del rapporto con l'amministrazione, sia in quanto espressione dei principi di economicità e buon andamento dell'attività amministrativa.

Nel settore privato, l'inosservanza delle disposizioni imperative riguardanti ad esempio l'età, in quanto "inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro", comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto.

Invece nel settore pubblico, com' è notorio, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego del personale non comporta in nessun caso la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, trovando applicazione il solo risarcimento del danno per il lavoratore interessato e, ove ricorrano i presupposti, la responsabilità dirigenziale, prevista dal D.lgs n. 165/01.

La disciplina del c.f.l. negli Enti Locali

Per quanto riguarda l'applicabilità del c.f.l. negli EE.LL., va subito precisato che il contratto collettivo nazionale lavoro Regioni ed Autonomie locali dell'11/04/08 non ha modificato la disciplina del contratto di formazione e lavoro che resta pertanto disciplinato, oltre che dalle leggi vigenti, dall'art. 3 del CCNL del 14 settembre 2000.

Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. La forma scritta è richiesta *ad substantiam*, ma trattandosi di pubblico impiego, in caso di tale inosservanza, il contratto non potrà essere trasformato a tempo indeterminato. Esso sarà dichiarato nullo di diritto per violazione di norme imperative e il dirigente responsabile dell'atto, sarà chiamato a rispondere, nei casi di dolo o colpa grave, dell'eventuale danno patrimoniale cagionato all'amministrazione.

In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b).

Non sono previsti limiti numerici o percentuali per la stipula di contratti di formazione e lavoro e pertanto il numero dei lavoratori da assumere viene previsto solo sul progetto formativo secondo le autonome valutazioni dell'Ente e sulla base sia delle esigenze espresse in sede di programmazione triennale dei fabbisogni, sia delle necessarie disponibilità finanziarie.

Si segnala al riguardo l'orientamento applicativo ARAN n. 900- 3° 2002: *le eventuali assunzioni a termine di lavoratori a seguito della attivazione dei contratti di formazione e lavoro non incidono in alcun modo sulla dotazione organica dell'ente. I relativi progetti, infatti, e le conseguenti assunzioni non sono strettamente correlate a vacanze di organico o, peggio, a modifiche di dotazione organica. Segnaliamo peraltro, l' esigenza di tener conto della prospettiva di trasformazione dei rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato che l'art. 3, comma 17, del CCNL del 14.9.2000 mira ad incentivare; per questa finalità ci sembra opportuno che l'ente definisca il numero e i profili dei lavoratori da assumere con i contratti di formazione lavoro tenendo anche conto dei posti che potrebbero essere disponibili in organico al termine del progetto formativo per una eventuale e parziale trasformazione dei predetti contratti.*

Tuttavia in base al c. 2 dell'art. 3 del CCNL Regioni ed Autonomie locali in vigore "non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza" e in base al c. 19 sempre dell'art. 3 non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

Come già si è scritto in precedenza, la caratteristica peculiare del contratto di formazione e lavoro va individuata nell'attività formativa che l'ente proponente si obbliga a realizzare nei confronti dei lavoratori assunti. Pertanto, in tale ottica, il progetto formativo svolge una duplice fondamentale ed imprescindibile funzione: da una parte opera

COMUNE DI GAVI
Prov. Alessandria

come presupposto di legittimità del ricorso all'istituto e, dall'altro, come fonte di disciplina dello svolgimento del rapporto.

Adempimenti in capo agli EE.LL.

Le Pubbliche Amministrazioni che intendono stipulare contratti di formazione e lavoro sono tenute ad effettuare preventivamente, all'avvio della procedura concorsuale per coprire i posti, la richiesta di autorizzazione all'assunzione presentata alla Commissione Regionale per l'impiego, congiuntamente al progetto formativo.

La Commissione deve pronunciarsi entro 30 giorni dalla presentazione e l'atto dell'organo competente a deliberare sul progetto rappresenta tipicamente secondo la dottrina un atto autorizzativo e in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 34 bis del D.lgs n. 165/01 è disposta la nullità per i contratti stipulati in sua essenza.

Comunemente si ritiene che il progetto di formazione debba ricomprendere i seguenti elementi:

- la denominazione dell'Ente proponente;
- l'indicazione della sede legale;
- il numero dei dipendenti in servizio;
- la precisa indicazione della figura professionale per la quale si intende stipulare il contratto di formazione e lavoro, della categoria di inquadramento e del relativo livello retributivo, secondo il vigente sistema di classificazione del personale;
- la specificazione che, nei 12 mesi precedenti la richiesta, l'Ente non ha dichiarato in eccedenza o collocato in disponibilità proprio personale con profilo identico a quello interessato al progetto;
- l'indicazione del numero di contratti da stipulare;
- la durata degli stessi contratti;
- il luogo dove si svolgerà la prestazione lavorativa;
- la situazione aggiornata dei contratti di formazione e lavoro eventualmente in atto;
- la dichiarazione attestante che sono stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori i cui contratti di formazione e lavoro sono scaduti nei due anni precedenti;
- il titolo di studio richiesto per ogni assunzione;
- il luogo di svolgimento della formazione;
- il programma di formazione descritto in modo analitico e particolareggiato.

Per l'acquisizione di professionalità elevate, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, ex comma 8 dell'art. 3 del CCNL vigente, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; invece per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Giurisprudenza

Una serie di decisioni giurisprudenziali, seppur riguardanti il settore del privato datore di lavoro, ci aiutano a capire l'importanza del momento formativo in questo tipo di contratti.

Si ritiene che il contratto di formazione sia nullo nei casi in cui il prestatore possieda già la professionalità oggetto del programma formativo ovvero la qualifica professionale al cui conseguimento la formazione era destinata. Altresí il contratto di formazione e lavoro deve essere considerato nullo allorché sia stipulato in costanza di rapporto di lavoro già costituito a tempo indeterminato. Ancora il contratto di formazione e lavoro è nullo per vizio della causa se la funzione formativa è incompatibile con le mansioni affidate al lavoratore perché sono cosí elementari da non richiedere alcuna formazione. È da ritenersi invalido il contratto di formazione che non specifichi la qualifica per la quale il soggetto è stato assunto ed il progetto formativo di riferimento. Inoltre è stato specificato che l'apposizione di un termine inferiore rispetto a quello del progetto approvato dalla Commissione regionale per l'impiego non comporta nullità del c.f.l., ma semplicemente la sostituzione automatica della clausola difforme, con conseguente illegittimità, tuttavia, del recesso intimato alla scadenza del primo termine. Allo stesso modo è colpito da nullità parziale anche il contratto stipulato per una durata superiore rispetto a quella del progetto formativo. L'adempimento dell'obbligo formativo del datore di lavoro implica, comunque, il puntuale rispetto del progetto formativo e grava sul datore di lavoro la prova dell'avvenuta formazione.

Contenuti del progetto formativo

La formazione non deve ricomprendere necessariamente solo momenti di teoria, in quanto è consentita anche la sola formazione teorico-pratica e il programma formativo deve essere descritto in modo analitico, distinguendo le diverse fasi di apprendimento e specificando anche le persone addette alla formazione, teorica e pratica dei lavoratori assunti. Nella predisposizione del progetto di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi generali di non discriminazione, diretta ed indiretta, di cui alla legge n. 125/1991.

Il progetto formativo, per essere realizzabile deve contenere anche la quantificazione dei relativi costi e la indicazione dei necessari mezzi di copertura. Conseguentemente, nel bilancio dell'Ente, saranno individuate le risorse finanziarie da destinare a tale finalità; le relative risorse sono ricompresse nel PEG ed assegnate alla "direzione delle risorse umane" come obbligo specifico del periodo considerato.

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Nell'ambito della disciplina contrattuale, i contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati, ex c. 4 art. 3 (d'ora in avanti quando si citeranno solo i commi saranno sempre riferiti all'art. 3 del CCNL Regioni e Autonomie Locali), per l'acquisizione di professionalità elevate intendendosi tali quelle inserite nella categoria D e per agevolare l'inserimento professionale dei giovani mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A (comma 6).

Regolamentazione del rapporto di lavoro

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1, B3, C1, D1 e D3). Il trattamento economico è composto dalle seguenti voci: trattamento tabellare iniziale, indennità integrativa speciale, tredicesima mensilità, altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999,utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (comma 11).

Per ciò che attiene alla regolamentazione dei vari aspetti del rapporto di lavoro, il comma 12 estende ad esso la disciplina prevista per i rapporti a tempo determinato con le seguenti eccezioni:

a) la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);

b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare. Inoltre, analogamente a quanto previsto per il contratto a termine, durante il periodo di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia per causa di servizio al dipendente spetta il trattamento economico in misura intera.

Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

a) malattia

b) gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum

c) servizio militare di leva e richiamo alle armi

d) infortunio sul lavoro.

Al termine del rapporto di lavoro l'ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi effettivamente conseguiti dal lavoratore e una copia dell'attestato deve essere rilasciata al lavoratore (comma 16). Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10, il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c (comma 15). La giusta causa ricomprende l'inadempimento e qualunque altro fatto grave che, pur senza rendere impossibile la prestazione, non permetta, tuttavia, neppure in via provvisoria il proseguimento del rapporto di lavoro. La relativa valutazione spetta al giudice di merito.

Il C. F. L. si può risolvere anticipatamente rispetto alla scadenza del termine stabilito anche nell'ipotesi di superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia. In tali casi si ritiene che possano trovare applicazione le medesime disposizioni stabilite per il contratto a termine, con le eventuali peculiarità previste in materia nella regolamentazione del contratto di formazione e lavoro, dato il generale rinvio alla disciplina del contratto a termine contenuto nel comma 12 dell'art. 3 del presente CCNL.

Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

L'Aran precisa: *il vincolo della selezione pubblica, imposto dall'art. 35 del D.lgs n. 165/01 è già stato soddisfatto nella fase della individuazione di soggetti da assumere con tali tipologie contrattuali; conseguentemente, essendo prevista espressamente la possibilità di trasformazione e dato che essa, evidentemente, non può che riguardare i soli dipendenti titolari di un contratto di formazione e lavoro, non avrebbe alcun senso ricorrere a selezioni pubbliche; infatti in tal modo si verrebbero a vanificare completamente i contenuti dell'attività lavorativa e formativa svolta dai dipendenti (e quindi dello specifico bagaglio professionale acquisito) nell'ambito del contratto di formazione e lavoro, e, quindi, l'utilità stessa del ricorso a tale istituto e della spesa a tal fine sostenuta; ai fini della trasformazione, l'art. 3, comma 17, del CCNL in questione affida ai singoli enti il compito di definire, previa concertazione, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo di requisiti attitudinali e professionali richiesti per la trasformazione del rapporto; la definizione di tali aspetti rappresenta un elemento assolutamente imprescindibile ai fini della trasformazione.*

Conclusioni

In conclusione non si può sottacere che non di rado nella prassi si è verificata una carenza del momento formativo, la vera peculiarità del contratto in questione più per "colpa" che per "dolo" dell'amministrazione. Non si è rilevata

COMUNE DI GAL Prov. Alessandria

infatti una dirigenza veramente intenzionata a raggirare questo tipo di contratti e ad utilizzare premeditatamente il dipendente in formazione come fosse a tutti gli effetti un dipendente di ruolo; si è percepita piuttosto l'imperizia, la non abitudine, l'impreparazione nell'affrontare tale tipologia contrattuale e la mancanza di una strategia precisa di accompagnamento del lavoratore nell'acquisizione della necessaria professionalità attraverso una giusta ed adeguata formazione.

ART. 18 – RAFFORZAMENTO DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Il Comune di GAVI, con il presente articolo, ribadisce l'applicazione incondizionata della normativa prevista nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dei rapporti tra dipendenti e con i superiori e, soprattutto, intende rafforzare l'applicazione del divieto di discriminazioni di genere.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera sia il generale principio di eguaglianza "senza distinzione di sesso", proclamato dall'art. 3, primo comma, Cost., sia il principio di eguaglianza nel lavoro, che è quello espresso dall'art. 37, primo comma, Cost., laddove proclama che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore": da ciò discende un generale divieto di discriminazione di genere, arricchito da un generale obbligo di protezione della "essenziale funzione familiare" e di madre della donna lavoratrice (art. 37, primo comma, Cost.). Questo apparato di tutele raggiunge una maggiore incisività grazie alle disposizioni contenute nella legislazione ordinaria e, in particolare, nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198\2006), che si connota altresì per un'ampia e dettagliata formulazione del divieto di discriminazione di genere. Anche il datore di lavoro ha dunque l'obbligo di rispettare il principio generale di uguaglianza fra i sessi nella costituzione, nello svolgimento e nella cessazione del rapporto di lavoro, con il conseguente divieto di ogni forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta. È opportuno, preliminarmente, analizzare detta distinzione che viene sancita dall'25 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna. In particolare, si è in presenza di discriminazione diretta quando, per ragioni legate al sesso, un lavoratore subisce un pregiudizio o viene trattato in modo meno favorevole rispetto ad un altro che si trovi in una situazione analoga; la discriminazione indiretta viene, invece, integrata ogni qualvolta sia adottato un comportamento, una prassi o un patto apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, a meno che si tratti di requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. In altre parole, la discriminazione diretta, più semplice da individuare, si ha quando il datore di lavoro direttamente o tramite quadri, dirigenti o figure simili realizza comportamenti o provvedimenti che in relazione al sesso pongono in maniera esplicita dei trattamenti meno favorevoli o persino dannosi come effetto diretto rispetto, ad esempio, alle seguenti situazioni: verso una lavoratrice che si assenta dal lavoro a seguito di una malattia provocata dallo stato di gravidanza (Corte Giust. CE 30 giugno 1998) o per sottoporsi alla pratica di inseminazione artificiale (Cass. 6575\2016), sanzionandola con il licenziamento; verso una lavoratrice che, a causa dello stato di gravidanza, non viene assunta dalla P.A. nonostante risultati idonea in base ad una graduatoria (Trib. Prato, 10.09.2010). La discriminazione indiretta presuppone, invece, un trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso. La discriminazione indiretta, dunque, presenta formalmente un aspetto neutro ma che di fatto, al contrario, finisce per sfavorire, ad esempio: le lavoratrici in relazione soprattutto all'evento maternità ipotetico o reale o anche i lavoratori/padri rispetto al ruolo genitoriale; le lavoratrici in regime di lavoro a tempo parziale che vengono maggiormente pregiudicate rispetto ai lavoratori part-time, all'esito di una procedura selettiva di progressione economica, quando, per effetto dell'applicazione di uno dei criteri stabiliti nel bando, il punteggio è parametrato alle ore di attività lavorativa prestata. (Corte app. Torino 18/10/2016); le lavoratrici che, ai fini del conseguimento della qualifica superiore di carriera, devono possedere un titolo di studio di scuola tecnica superiore che, seppur di carattere neutro, è riferibile solo al personale di sesso maschile, ove non risulti dimostrata l'incidenza di tale requisito sulla capacità a svolgere le mansioni superiori (Trib. Catania 22/11/2000). In tale ambito, di recente, la L. 162\2021 è intervenuta, modificando l'art. 25 del D.Lgs. 198\2006 e introducendo importanti specificazioni sulle discriminazioni. In particolare, con riferimento alle discriminazioni dirette, tra le fattispecie discriminatorie vengono ora espressamente nominate anche le condotte tenute nei confronti delle candidate e dei candidati in fase di selezione del personale, che producano effetti pregiudizievoli discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso; con riferimento, invece, alle discriminazioni indirette, si aggiunge il riferimento alle prassi di natura organizzativa o, comunque, incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutre, che possano porre i lavoratori o i candidati in fase di selezione, di un determinato sesso, in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quella dei lavoratori dell'altro sesso. Ancora, il novellato art. 25 continente uno specifico riferimento volto a tutelare lavoratrici e lavoratori dalle possibili discriminazioni legate alla gravidanza ed alla fruizione dei diritti legati alla maternità e paternità. Inoltre, tra le forme di discriminazione, l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità, individua espressamente le molestie, ossia quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi comunque lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Ciò premesso, è d'uopo osservare che giurisprudenza e dottrina hanno, purtroppo e più volte, sottolineato come ancora troppo spesso le realtà aziendali si rivelino viziate a causa della frequente occorrenza di fenomeni che ledono l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti, nonostante la discriminazione di genere sul lavoro sia soggetta ad una sanzione amministrativa del pagamento di una somma che va da Euro 5.000,00 a Euro 10.000,00.

In particolare, il Codice delle Pari Opportunità sanziona espressamente colui che vìola il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27); che vìola il divieto di discriminazione retributiva (art. 28); che vìola il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29), e anche nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30). D'altro canto, il lavoratore, a fronte delle condotte discriminatorie di genere può accedere, oltre che alle procedure di conciliazione disciplinate dai contratti collettivi e al tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. o ex art. 66 del D.lgs n. 165/2001, anche alla apposita tutela giudiziale, sia in forma individuale che collettiva.

In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 38 del D.Lgs. 198\2006, qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti innanzi indicati, il lavoratore o, per sua delega le OO.SS. o il Consigliere di parità, può ricorrere al Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, per tutelare i propri diritti ed ottenere un decreto immediatamente esecutivo che intimi, all'autore della discriminazione, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti da esso derivati. L'inottemperanza a tale decreto comporta la sanzione penale, nei confronti dell'autore della discriminazione, dell'ammenda fino a Euro 50.000,00 o dell'arresto fino a 6 mesi. Naturalmente, il lavoratore che agisce in giudizio per accertare una discriminazione per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro, quale conseguenza diretta della denuncia stessa (art. 26, comma 3 bis, D.Lgs. 198\2006). Sono pertanto nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del denunciante, il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. L'art. 37 si occupa, invece, della legittimazione processuale a tutela di più soggetti e prevede che, laddove le Consigliere o i Consiglieri di Parità regionali e/o nazionali (a seconda della rilevanza territoriale del caso), rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori o lavoratrici lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione giudiziale, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, entro un termine non superiore a 120 giorni. In alternativa, l'ordine di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni può essere irrogato dal Giudice competente a seguito di ricorso proposto dal Consigliere, anche d'urgenza. L'inottemperanza da parte dell'autore della

discriminazione, anche in questo caso, comporta una ammenda fino a Euro 50.000,00 o l'arresto fino a 6 mesi, oltre al pagamento di Euro 51,00 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento giudiziario. Inoltre, per rafforzare il rispetto del principio di parità di genere mediante un ampliamento della tutela giurisdizionale *de quo*, l'art. 41-bis del Codice delle pari opportunità (rubricato "vittimizzazione") ne ha previsto l'applicazione in corrispondenza dell'ipotesi delle reazioni datoriali ostative (o ritorsive) a qualsiasi attività volta al rispetto della parità di trattamento promossa dalla stessa persona discriminata o da altro soggetto. La tutela giudiziaria è quindi esperibile "avverso ogni comportamento pregiudizievole", espressione che amplifica sensibilmente il raggio d'azione della norma, riferendosi sia agli atti o ai provvedimenti assunti dal datore di lavoro, sia ai meri comportamenti (attivi o omissivi) dallo stesso tenuti, purché costituiscano una reazione (o una ritorsione): ciò che rileva è unicamente la consequenzialità dell'atto o del comportamento al tentativo di veder ripristinato il rispetto del principio della parità di genere. Giova, tra l'altro, ricordare che prima degli interventi legislativi sopra evidenziati, in materia di parità di trattamento dei lavoratori, la normativa di riferimento era costituita dagli artt. 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori. In particolare, l'art. 15 prevede la nullità di qualsiasi atto o patto diretto ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. L'art. 16, comma 1, da par suo, dispone il divieto di concessione di trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio, ex art. 15. In tale ultimo caso, il datore di lavoro viene condannato dall'Autorità giudiziaria competente al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno. È evidente che tutta la normativa attuale è orientata ad impedire che un qualsiasi elemento differenziale dell'identità personale, fisica o psicologica della persona che lavora o che è in cerca di lavoro possa determinare il realizzarsi di pregiudizi o discriminazioni che limitino le opportunità, il talento umano, lo sviluppo della persona e la sua professionalità. Tuttavia, nonostante ciò, le persone ancora subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne, e il persistere del divario di genere determina la violazione di diritti fondamentali che comportano conseguenze rilevanti anche dal punto di vista economico e sociale, soffocando opportunità e sprecando il talento umano.

COMUNE DI GAVI
Prov. Alessandria

D. LGS 165-2001 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs n. 80 del 1998)**[349] [360] [361]**

In vigore dal 22 giugno 2017

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto [362]. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.[353]

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza [362]. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.[348]

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.[350]

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.[354]

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.[355]

[3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle

amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione. [359] [356] *]*

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. [357] [352]

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1. [351]

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore. [358]

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino,

COMUNE DI GAVI
Prov. Alessandria

alla razionalizzazione ed alla semplificazione della disciplina in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.[358]

Note:

[348] Comma modificato dall'art. 7, comma 4, L. 15 luglio 2002, n. 145, dall'art. 14, comma 2, L. 29 luglio 2003, n. 229, dall'art. 1, comma 125, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005 e sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 11, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[349]Il presente articolo era stato modificato dall'art. 10, comma 2, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, che aveva inserito il comma 2-bis; successivamente tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80).

[350]Comma così sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

[351]Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

[352]Sull'applicabilità delle disposizioni del quinto periodo del presente comma, vedi l'art. 4, comma 3, D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 maggio 2014, n. 68.

[353]Comma sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[354]Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), nn. da 1) a 3), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[355]Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[356]Comma abrogato dall'art. 11, comma 1, lett. e), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[357]Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 11, comma 1, lett. f), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[358]Comma aggiunto dall'art. 11, comma 1, lett. g), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

[359]Comma inserito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

[360]In deroga ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente provvedimento, vedi l'art. 57, comma 2-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, e, successivamente, l'art. 1, comma 467, L. 30 dicembre 2021, n. 234.

[361]In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi gli artt. 11, comma 2, e 13, comma 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

[362]La Corte costituzionale, con ordinanza 22 marzo - 21 aprile 2022, n. 103 (Gazz. Uff. 27 aprile 2022, n. 17 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, commi 2 e 3; 3, comma 1, 40, commi 1, primo periodo, e 2, primo periodo; 45, comma 1, e 51, comma 1, sollevate in riferimento agli artt. 108, primo comma, 36, primo comma, e 3, primo comma, della Costituzione.

Art. 40-bis. Compatibilità in materia di contrattazione integrativa

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. *(abrogato*

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

COMUNE DI GAVI
Prov. Alessandria

Colonna1	Colonna2	Colonna3
		ALLEGATO "A" AL CCI 2024
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		
COMUNE DI GAVI		
COSTITUZIONE		NOTE
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis
importo consolidato anno 2017	81.332,96	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018
€ 83,20 per n.18 dipendenti presenti al 31.12.2015	1.497,60	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali		a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 - non sogget-

DATI DA PRENDERE NELLA PRECEDENTE

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

		to al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
RIA, assegni ad personam compresa 13^	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018
trattamenti economici più favorevoli riassorbiti	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanzia-	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL maggio 2018 non soggetto al

DEL FONDO 2022 A CUI AGGIUNGERE EVENTUALI RIA

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

te		**limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma**
Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	**82.830,56**	**a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018**
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - **n. 17 dipendenti**	**1.436,50**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	**0,00**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capafità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma**

maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	**1.207,70**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggetti al limite fondo anno 2016 - rticolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla	0,00	**DA APRILE 2023 pro quota per n. 10 mensilità - CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**

Prov. Alessandria COMUNE DI GAVI

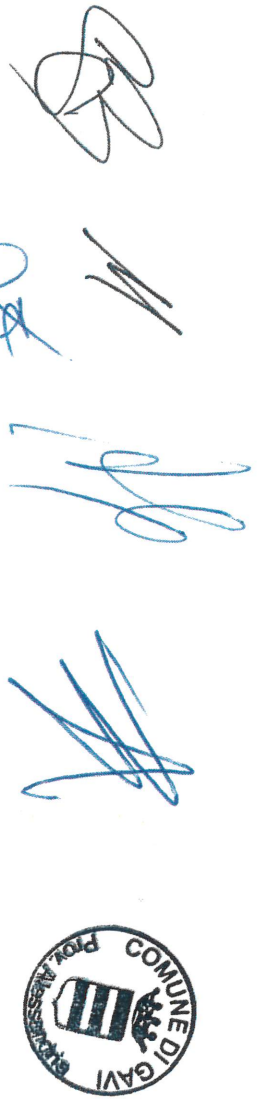
posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - **n. ___ dipendenti B3 e numero___dipendenti D3**		
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	**2.644,20**	
TOTALE FONDO STABILE	**85.474,76**	
PARTE VARIABILE		**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2**
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	**nel limite del fondo anno 2016 – Kit ARAN controllo fondi 2010-2014**
Articolo 67 - comma 3 – lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.16 D.L. n.98/2011)	0,00	**non soggetti al limite del fondo anno 2016 – deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**

Articolo 67 – comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.)	**5.680,00**	**non soggette al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 noe articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13^ – mensilità residue dopo la cessazione	0,00	**personale cessato nell'anno precedente – nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)**
Articolo 67 comma 3 - lettera f) – compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00	**nel limite del fondo anno 2016 –**
Articolo 67 - comma – 3 – lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente – per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00	**non soggetti al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	**5.680,00**	**a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018**

fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	**4.782,10**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) – nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili**
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	0,00	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa**
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2022	0,00	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggetti al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n.169507 del del 20 giugno 2019**
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018	**1.172,95**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**

incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 e 2022 - una tantum anno 2023 -	**0,00**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 5 - non soggetti al limite 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
Welfer intregrativo anno 2024	**3.000,00**	**CCNL 16 novembre 2022 - articolo 82 - comma 2 - non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento Corte dei Conti per il Piemonte n. 14/2024/SRCPIE/PAR**
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 3 - TOTALE	**8.955,05**	
Articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00	**non soggetti al limite del fondo anno 2016 – da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022**
TOTALE FONDO VARIABILE	**14.635,05**	
TOTALE FONDO	**100.109,81**	

UTILIZZO		CCNL 16 nobembre 2022 - articolo 80
Indennità di comparto	8.514,36	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
costo differenziali progressioni economiche storiche	20.050,06	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
incremento indennità riconosciute al personale educativo asili nido	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
indennità personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	6.664,55	Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 4 agosto 2022
TOTALE UTILIZZI STABILI	35.228,97	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B19
RISORSE DA CONTRATTARE	64.880,84	NEI LINITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ARTICOLO 80 - COMMI 2 E 3
TOTALE COMPLESSIVO	100.109,81	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B38
FONDO ANNO 2016	91.214,00	
RISPETTO LIMITE 2016 FONDO ANNO CORRENTE	86.115,06	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6



	RISPETTATO	
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2016		
RISPETTO LIMITE ANNO 2016 RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO CORRENTE		CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
	RISPETTATO	

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

Dichiarazione a verbale (4-12-2024)

I sindacati CGIL, CISL, CSA

chiedono il riconoscimento dei buoni pasto elettronici al personale avente diritto con decorrenza 01.01.2025. In alternativa, nelle risorse verdabili del Fondo, di pari importo. A tal fine la delegazione di parte pubblica si impegna a fornire l'ammontare delle risorse al 31.01.2025.

LE OO.SS.

La delegazione di parte pubblica

COMUNE DI GAVI Prov. Alessandria

R.S.U.

CCI 2024

Allegato al CCI 2024